

รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงาน ของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก จังหวัดร้อยเอ็ด

A Model for Improving Administrative Efficiency of Educational Administrators of Small-Sized Schools in Roi-Et Province

พันธิวิทย์ ยืนยิ่ง¹, รังสรรค์ สิงห์เลิศ² และ ณรงค์ฤทธิ์ โสภา³
Pantawit yuenying¹, Rungson Singhalert² and Narongrit Sopha³

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารงาน ของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก จังหวัดร้อยเอ็ด 2) เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงาน ของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก และ 3) เพื่อทดลองและประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงาน ของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก วิธีดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อประสิทธิภาพการบริหารงาน ของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก จังหวัดร้อยเอ็ด ประชากร คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนขนาดเล็ก ในจังหวัดร้อยเอ็ด กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ของ Taro Yamane จำนวน 225 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง โดยใช้โปรแกรมลิสเรล เพื่ออธิบายอิทธิพลเส้นทาง กำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวแปรสาเหตุ จำนวน 5 ปัจจัยสาเหตุ ระยะที่ 2 เป็นการสร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงาน ของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหารในระดับเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 3 คน นักวิชาการในระดับเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 7 คน ผู้อำนวยการโรงเรียนขนาดใหญ่กว่ากลุ่มตัวอย่างในการวิจัยระยะที่ 1 จำนวน 10 คน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในระบบการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 5 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 25 คน ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง โดยใช้ตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ที่ได้จากการวิจัยในระยะที่ 1 มาเป็นประเด็นในการพิจารณาสร้างรูปแบบการพัฒนา เก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการประชุมกลุ่มย่อย และการระดมความคิดเห็นในที่ประชุมใหญ่ นำรูปแบบที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ประเมินความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนา และระยะที่ 3 เป็นการทดลองใช้และประเมินผลรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงาน ของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มทดลอง คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนขนาดเล็ก ในจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวนทั้งสิ้น 15 คน ใช้การเลือกแบบสมัครใจ ประเมินผลการทดลอง โดยการเปรียบเทียบผลการทดลอง ก่อนทดลองกับหลังการทดลอง ใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติ Wilcoxon Signed Rank Test โดยกำหนดค่า ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

¹นักศึกษาปริญญาเอก สาขาพุทธศาสตร์การพัฒนาศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

²ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

³รองศาสตราจารย์ ดร. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ผลการวิจัยปรากฏ ดังนี้

1. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารงาน ของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก จังหวัดร้อยเอ็ด ประกอบด้วย คุณลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (0.61) สมรรถนะของครูและบุคลากรทางการศึกษา (0.40) การบริหารงานเชิงกลยุทธ์ (0.28) การมีส่วนร่วมของชุมชน (0.24)

2. ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงาน ของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ได้จัดทำกิจกรรมในแนวทางการพัฒนา 4 ตัวแปร จำนวน 9 กิจกรรม ได้แก่ 1) การแสดงบทบาทสมมติ ครู นักเรียน 2) สร้างโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 3) สื่อการสอน 4) เทคโนโลยี 5) สิ่งแวดล้อม 6) เทคนิคการบริหารงานเชิงกลยุทธ์ 7) การสร้างวิสัยทัศน์ 8) ศึกษาดูงาน และ 9) กีฬาส่งความสัมพันธ์

3. ผลการทดลองและประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงาน ของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก พบว่า หลังการทดลอง กลุ่มทดลอง มีการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงาน ของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ดีขึ้นกว่าก่อนการทดลอง และผลการวิเคราะห์ทางสถิติ พบว่า ก่อนทดลองกับหลังการทดลอง ค่าเฉลี่ยคะแนนในทุกตัวแปรตาม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : รูปแบบการพัฒนา, ประสิทธิภาพการบริหารงาน, ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก

ABSTRACT

The purposes of research were to (1) analyze causal factors affecting improving administrative efficiency of educational administrators of small-sized schools in Roi-Et province, (2) to design the model for improving administrative efficiency and (3) to implement and evaluate the model. The research methodology was divided into 3 phases. In the first phase, the researcher investigated and analyzed 5 causal factors which affected improving administrative efficiency of the educational administrators of small-sized schools. The data was collected by questionnaire from 225 educational administrators of small-sized schools in Roi-Et province. Taro Yamane method was used to calculate the sample size and the samples were selected by the proportional stratified random sampling. The data was analyzed by Structural Equation Model: SEM, LISREL for Windows with Path Analysis at the .05 level of statistical significance. In the second phase, the researcher designed and developed a model for improving administrative efficiency based on the data of the first phase. The model for improving administrative efficiency was assessed by twenty five research participants consisting of three administrators of local administrative organizations, seven academicians, ten school administrators, and five educational stakeholders. The data was collected by focus groups and brain storming. In the third phase, the voluntary sample subjects were fifteen administrators of small-sized schools in Roi-Et province. They were the experimental group of the model for improving administrative efficiency. The data was analyzed by Wilcoxon Signed Rank Test at the .05 level of statistical significance.

Results of the research were as follows:

1. The research findings showed that the four major causal factors were related to improving administrative efficiency of the school administrators at the .05 level of the statistical significance. The factors consisted of learning organization (0.61), 2) competencies of teacher and educational personnel (0.40), 3) strategies management (0.28), and 4) community participation (0.24) respectively.

2. The model for improving administrative efficiency of the school administrators consisted of nine activities: 1) role - playing, 2) creating school for learning organization, 3) teaching materials, 4) technology, 5) environment, 6) techniques for strategic management, 7) creating good and clear vision, 8) study visit, and 9) sport for creating unity.

3. The average efficiency in administration of the school administrators after using the model was better than that of before using the model at the .05 level of statistical significance.

Keywords: a model, improving administrative efficiency, educational administrators of small-sized schools

บทนำ

หัวใจของการพัฒนาการศึกษา คือ การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา และสอดคล้องกับความต้องการของสังคมเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศต่อไปในอนาคต สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2552 - 2559) ยึดหลักและกรอบแนวคิดตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มุ่งพัฒนาชีวิตให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง. พ.ศ. 2552 - 2559) ¹

ผลการพัฒนาการศึกษาในช่วงปี 2552 - 2559 พบว่าไทยประสบความสำเร็จในหลายด้าน และมีอีกหลายด้านที่ยังเป็นปัญหาที่ต้องได้รับการพัฒนาอย่างเร่งด่วนในระยะต่อไป โดยเฉพาะการพัฒนาด้านโอกาสทางการศึกษา รัฐมีนโยบายส่งเสริมสนับสนุนโอกาสทางการศึกษาค่อนข้างมากส่งผลให้ประชากรในวัยเรียน รวมทั้งเด็กด้อยโอกาสและผู้มีความต้องการจำเป็นพิเศษมีโอกาสได้รับการศึกษาสูงขึ้น แต่ยังเข้า

เรียนได้ไม่ครบทุกคน และมีปัญหาการออกกลางคันอยู่บ้าง ด้านคุณภาพการศึกษา ผลการพัฒนายังไม่เป็นที่น่าพึงพอใจ เนื่องจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีคะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยมาก และต่ำกว่าหลายประเทศในแถบเอเชีย ส่วนประเด็นคุณธรรมจริยธรรมของเด็กและเยาวชนยังต้องมีการพัฒนาเพิ่มขึ้น นอกจากนี้คุณภาพของกำลังแรงงานอายุ 15 ปีขึ้นไป ยังไม่ตรงกับความต้องการของตลาดงานด้านประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการ และการใช้จ่ายงบประมาณทางการศึกษา ซึ่งเป็นปัญหาเชิงโครงสร้างและระบบการจัดการที่ต้องได้รับการปรับปรุงเป็นลำดับแรก โดยเฉพาะการบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็กซึ่งมีอยู่จำนวนมาก (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2560 - 2579) ²

การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมี 3 รูปแบบ ได้แก่ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย โดยการศึกษาในระบบ กำหนดให้โรงเรียนเป็นแหล่งความรู้ที่เป็นทางการในทุกสังคม และถือว่ากิจกรรมการศึกษาที่แท้จริงหรือการเรียนการสอนนั้นเกิดที่โรงเรียน (รุ่ง แก้วแดง) ³ โรงเรียนจึงมี

หน้าที่สำคัญในการจัดการ ศึกษาให้กับเด็ก และเยาวชน เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ และคุณลักษณะอันพึง ประสงค์ในอันที่จะนำความรู้ไปดำเนินชีวิต และศึกษา ต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนา ประเทศต่อไป ดังนั้นหากจะให้บรรลุตามเป้าหมายดัง กล่าวที่ตั้งไว้ คุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนจึง มีความสำคัญอย่างยิ่ง เห็นได้จากนโยบายสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 ได้กำหนดคุณภาพการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นหนึ่งในเป้าประสงค์หลักของนโยบายดังกล่าว ซึ่ง ผู้เรียนทุกคนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามหลักสูตร การศึกษาขั้นพื้นฐาน และกำหนดกลยุทธ์ที่จะนำไปสู่ การบรรลุเป้าประสงค์ด้านคุณภาพการจัดการศึกษาขั้น พื้นฐาน โดยส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาจัดการ ศึกษาอย่างมีคุณภาพ มีการเพิ่มศักยภาพครูและ บุคลากรทางการศึกษา และเพิ่มขีดความสามารถใน การบริหารจัดการศึกษา

จากผลการติดตามและประเมินคุณภาพ การศึกษาของสถานศึกษาระดับและประเภทต่างๆ ที่ ผ่านมา พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กประสบปัญหาในด้าน คุณภาพมากที่สุด เห็นได้จากการประเมินคุณภาพ ภายนอกกรอบแรก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของ สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการ ศึกษาเมื่อปี 2544 - 2548 พบว่า มีโรงเรียนสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 20,771 โรงเรียน จากจำนวน 32,000 โรงเรียน หรือ ร้อยละ 64.91 ไม่ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน ซึ่งส่วนใหญ่เป็น โรงเรียนประถมศึกษานานาชาติที่ตั้งอยู่นอกเมือง ขาด ความพร้อมในด้านต่างๆ โดยภาพรวมของมาตรฐานที่ ไม่ผ่านเกณฑ์มากที่สุด คือ มาตรฐานด้านการบริหาร วิชาการ และมาตรฐานด้านการคิดวิเคราะห์ของผู้เรียน การใฝ่รู้ใฝ่เรียนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ นักเรียน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา) ⁴

นอกจากนี้สำนักงานรับรองมาตรฐานและ ประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ได้ดำเนินการ ประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษารอบสอง

(พ.ศ. 2549 - 2553) ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียน ที่เข้ารับการประเมินทั้งหมดจำนวน 30,284 โรงเรียน ผลการประเมินได้รับรองมาตรฐาน จำนวน 24,901 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 82.22 และไม่ได้รับรอง มาตรฐาน จำนวน 5,383 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 17.78 ซึ่งพบว่าโรงเรียนที่อยู่ในเมืองจะผ่านการ ประเมินมากกว่าโรงเรียนในชนบท และโรงเรียนขนาดใหญ่จะผ่านการประเมินมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก ทำให้วิเคราะห์ได้ว่างบประมาณรายหัวที่มากกว่าใน โรงเรียนขนาดใหญ่จะสามารถนำมาบริหารจัดการได้ มากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก (สัการะ หนุนชัย)⁵ ผลการ ประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษารอบสามที่ ผ่านมา (พ.ศ. 2554 - 2558) พบว่าระดับการศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน โรงเรียนที่เข้ารับการประเมิน 34,404 โรงเรียน พบว่าสถานศึกษาที่ไม่ได้รับการรับรอง มาตรฐาน ส่วนใหญ่ตั้งอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รองลงมาได้แก่ภาคตะวันออกและภาคใต้ โรงเรียนที่ ไม่ได้รับการรับรองมาตรฐานส่วนใหญ่เป็นโรงเรียน ขนาดเล็ก ปัจจุบันโรงเรียนขนาดเล็กที่มีนักเรียน ตั้งแต่ 120 คนลงมา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ ศึกษาขั้นพื้นฐาน มีจำนวนทั้งสิ้น 15,506 โรงเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน)⁶ ซึ่ง ส่วนใหญ่กระจายอยู่ในชุมชนชนบท และมีแนวโน้ม จำนวนเพิ่มสูงขึ้นเนื่องจากอัตราการเกิดของประชากร ในประเทศลดลง ดังนั้น เพื่อให้โรงเรียนขนาดเล็กทั่ว ประเทศสามารถจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานได้อย่างมี คุณภาพ มีประสิทธิภาพและได้มาตรฐาน สอนอง เจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 และแผนการศึกษาแห่งชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) กระทรวงศึกษาธิการจึงได้แสวงหา แนวทางและวิธีการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพ โรงเรียนขนาดเล็ก โดยดำเนินโครงการยกระดับ คุณภาพโรงเรียนขนาดเล็กขึ้น โดยมุ่งหวังให้โรงเรียน ขนาดเล็กมีการบริหารจัดการที่ดี การจัดกิจกรรมการ

เรียนการสอนมีคุณภาพ และส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียนที่ดีขึ้น Gibson and Others⁷ ได้สรุปว่าองค์ประกอบของประสิทธิภาพองค์กรประกอบด้วยประสิทธิภาพด้านบุคคล ด้านผลผลิต ด้านการปฏิบัติงานและด้านองค์กร นอกจากนี้ ยังมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็ก เช่น งานวิจัยของพิธาน พันทอง (2548, น. 154) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็ก ต้องส่งเสริมให้ผู้บริหารและครูเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง ส่งเสริมพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ในการทำงานร่วมกันให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และทำให้เกิดขวัญและกำลังใจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร และพฤติกรรมการสอนของครูสอดคล้องกับ กิตติพิงค์ โด่งพิมาย⁸ สรุปว่า คุณลักษณะของผู้บริหารและครูของโรงเรียนขนาดเล็กที่ผ่านการประเมินคุณภาพภายนอกของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารมีคุณลักษณะด้านความรู้ประสบการณ์ ระดับความเป็นผู้นำทางวิชาการและการบริหารการเปลี่ยนแปลงมีมากกว่าผู้บริหารของโรงเรียนขนาดเล็กที่ไม่ผ่านการประเมิน ส่วนคุณลักษณะของครู พบว่า วุฒิการศึกษาของครูที่ผ่านการประเมินคุณภาพภายนอกของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา มีแนวโน้มเป็นผู้จบการศึกษาที่สูงกว่าระดับปริญญาตรี การได้รับการอบรมทางวิชาการทำให้คุณภาพการสอนและพฤติกรรมการสอนของครูดีกว่าครูโรงเรียนขนาดเล็กที่ไม่ผ่านการประเมินคุณภาพภายนอก ในขณะที่ สำนักติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สรุปไว้ว่า การที่โรงเรียนขนาดเล็กได้รับการจัดสรรงบประมาณเพิ่มจากเงินอุดหนุนรายหัวนักเรียนแล้ว พบว่า กิจกรรมพัฒนาคุณภาพและแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลายและเพิ่มขึ้น และการบริหารจัดการด้านงบประมาณของโรงเรียนมีความเป็นอิสระและคล่องตัวมากขึ้น ส่งผลให้ระดับคุณภาพสูงขึ้น (พิธาน พันทอง⁹) จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยเห็นความ

สำคัญของการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งมีแนวโน้มเป็นปัญหาสำคัญของการจัดการศึกษาในระดับขั้นพื้นฐาน ทั้งในด้านคุณภาพการศึกษาโดยรวมของประเทศ ด้านคุณภาพของผู้เรียนซึ่งเป็นกำลังสำคัญของการพัฒนาประเทศ ด้านการลงทุนทางการศึกษาด้านประสิทธิภาพ และผลตอบแทนจากการดำเนินการทางด้านการจัดการ ศึกษา ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารงาน ของผู้บริหารสถาน ศึกษาขนาดเล็ก จังหวัดร้อยเอ็ด และสร้างรูปแบบการพัฒนาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารงาน ของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก จังหวัดร้อยเอ็ด ตลอดจนนำรูปแบบการพัฒนาไปทดลองใช้และประเมินผลการทดลอง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ในด้านการพัฒนาประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก และนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพของโรงเรียนขนาดเล็ก รวมทั้งเป็นข้อมูลให้กับหน่วยงานทางการศึกษาในระดับกระทรวง เขตพื้นที่การศึกษาและโรงเรียน ในการกำหนดนโยบายและแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารงาน ของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก จังหวัดร้อยเอ็ด
2. เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงาน ของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก จังหวัดร้อยเอ็ด
3. เพื่อทดลองและประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงาน ของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก จังหวัดร้อยเอ็ด

สมมติฐานการวิจัย

1. ประสิทธิภาพการบริหารงาน ของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก จังหวัดร้อยเอ็ด ได้รับอิทธิพลทางตรงจาก 1) ด้านการบริหารงานเชิงกลยุทธ์

2) ด้านคุณลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้รับอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมจาก 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) สมรรถนะของครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) การมีส่วนร่วมของชุมชน

2. หลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงาน ของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก เปรียบเทียบกับก่อนการทดลอง แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. พื้นที่เป้าหมาย เป็นการศึกษาเฉพาะในเขตพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด

2. ขั้นตอนการวิจัย

การวิจัยระยะที่ 1 การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงาน ของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก จังหวัดร้อยเอ็ด ใช้การวิจัยเชิงปริมาณ

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 513 คน / โรงเรียน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ Taro Yamane ¹⁰ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 225 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Proportional Stratified Random Sampling)

2. ตัวแปรที่ศึกษาวิจัย ประกอบด้วย

2.1 ตัวแปรอิสระ ซึ่งเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่คาดว่าจะมีอิทธิพลผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงาน ของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก จังหวัดร้อยเอ็ด ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) สมรรถนะของครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) การมีส่วนร่วมของชุมชน

2.2 ตัวแปรคั่นกลาง ซึ่งเป็นปัจจัยเชิงเหตุและผล ประกอบด้วย 1) การบริหารงานเชิงกลยุทธ์ 2) คุณลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

2.3 ตัวแปรตาม ซึ่งเป็นผลลัพธ์ คือ ประสิทธิภาพการบริหารงาน ของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก จังหวัดร้อยเอ็ด

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม

4. สถิติที่ใช้ในการวิจัย ในการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ด้านลักษณะประชากรของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง สถิติวิเคราะห์ เพื่อทดสอบสมมติฐานในการวิจัย ใช้การวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Model : SEM) โดยใช้โปรแกรมลิสเรล (LISREL for Windows) เพื่ออธิบายอิทธิพลเส้นทาง (Path Analysis) หรือปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทั้งโดยตรงและโดยอ้อมต่อตัวแปรตาม (รังสรรค์ สิงห์เลิศ) ¹¹

การวิจัยระยะที่ 2 สร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงาน ของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก จังหวัดร้อยเอ็ด ใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ

1. ประชากรกลุ่มเป้าหมาย ผู้บริหารในระดับเขตพื้นที่การศึกษา 3 คน นักวิชาการในระดับเขตพื้นที่การศึกษา 7 คน ผู้อำนวยการโรงเรียนขนาดใหญ่กว่ากลุ่มตัวอย่างในการวิจัยระยะที่ 1 จำนวน 10 คน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 5 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 25 คน ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง

2. ตัวแปรที่ศึกษาวิจัย คือ ผลลัพธ์จากการวิจัยในระยะที่ 1 มาเป็นประเด็นในการพิจารณาสร้างรูปแบบการพัฒนา

3. วิธีการศึกษา โดยการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ในการสร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงาน ของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก เข้าร่วมกระบวนการประชุมกลุ่มย่อย (Focus Groups) ระดมสมอง (Brain Storming) เพื่อวิพากษ์ให้ข้อ เสนอแนะ และแนวทางการปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงาน ของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก และนำผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาที่ได้ ให้ผู้เชี่ยวชาญ

พิจารณาความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนา จำนวน 3 ท่าน

การวิจัยระยะที่ 3 การทดลองและประเมินผลรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงาน ของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก จังหวัดร้อยเอ็ด ใช้การวิจัยเชิงทดลอง

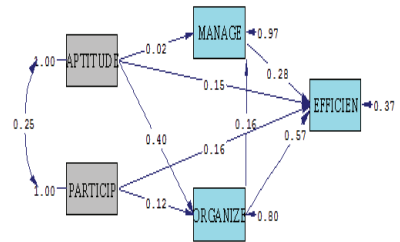
1. กลุ่มทดลอง ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียนขนาดเล็ก ในจังหวัดร้อยเอ็ด ที่ไม่ใช่ในกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยระยะที่ 1 และกลุ่มเป้าหมายในการวิจัยในระยะที่ 2 จำนวนทั้งสิ้น 15 คน คัดเลือกโดยการสมัครใจยินดีเข้าร่วมโครงการวิจัย

2. ตัวแปรที่ศึกษาวิจัย คือ ได้แก่ 1) รูปแบบการพัฒนา อันประกอบด้วย กิจกรรม หรือโครงการ หรือแผนงาน ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น ที่ได้จากการวิจัยระยะที่ 2 และ 2) ตัวแปรอิสระในระยะที่ 1 ที่พบว่ามีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารงาน ของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. วิธีการศึกษา การดำเนินการในขั้นตอนนี้ใช้วิธีการวิจัยแบบกึ่งทดลอง (Quasi Experimental Design) โดยมีแบบแผนการวิจัยแบบ One-Group Pretest-Posttest Design ซึ่งมีแบบแผนการวิจัยของ Cook & Campbell.¹² โดยการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนระหว่างก่อนและหลังทดลองของกลุ่มทดลอง แล้วทำการทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการวิเคราะห์ Wilcoxon Signed Rank Test โดยกำหนดค่า ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยระยะที่ 1 พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารงาน ของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก จังหวัดร้อยเอ็ด ได้แก่ คุณลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (0.61) สมรรถนะของครูและบุคลากรทางการศึกษา (0.40) การบริหารงานเชิงกลยุทธ์ (0.28) และ การมีส่วนร่วมของชุมชน (0.24) ได้ตั้งแผนภาพที่ 1 และตารางที่ 1



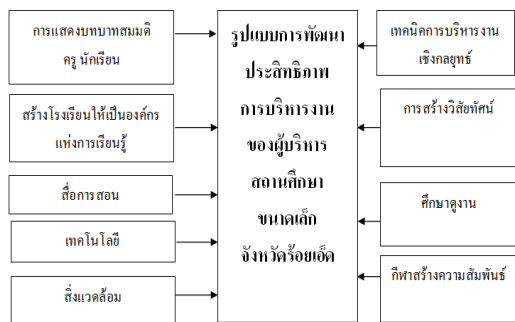
Chi-Square=0.10, df=1, P-value=0.75533, RMSEA=0.000

แผนภาพที่ 1 รูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารงาน ของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก จังหวัดร้อยเอ็ด

ตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลระหว่างตัวแปรสาเหตุและตัวแปรผลที่ได้จากการวิจัย

ตัวแปรสาเหตุ	ประเภทของอิทธิพล	ตัวแปรผล		
		ประสิทธิภาพการบริหารงาน	การบริหารงานเชิงกลยุทธ์	คุณลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
สมรรถนะของครูและบุคลากรทางการศึกษา	DE	0.15	0.03	0.40
	IE	0.25	0.06	-
	TE	0.40	0.09	0.40
การมีส่วนร่วมของชุมชน	DE	0.16	0.00	0.12
	IE	0.08	0.02	-
	TE	0.24	0.02	0.12
การบริหารงานเชิงกลยุทธ์	DE	0.28	-	-
	IE	-	-	-
	TE	0.28	-	-
คุณลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	DE	0.57	0.16	-
	IE	0.04	-	-
	TE	0.61	0.16	-
R ²		0.91	0.61	0.20

ผลการวิจัยระยะที่ 2 พบว่า ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงาน ของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ได้จัดทำกิจกรรมในแนวทางการพัฒนา 4 ตัวแปร จำนวน 9 กิจกรรม ได้แก่ 1) การแสดงบทบาทสมมติ ครู นักเรียน 2) สร้างโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 3) สื่อการสอน 4) เทคโนโลยี 5) สิ่งแวดล้อม 6) เทคนิคการบริหารงานเชิงกลยุทธ์ 7) การสร้างวิสัยทัศน์ 8) ศึกษาดูงาน และ 9) กิฬาสสร้างความสัมพันธ์ ซึ่งผลการวิจัยแสดงเป็นภาพได้ ดังแผนภาพที่ 2



แผนภาพที่ 2 รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงาน ของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก

ผลการวิจัยระยะที่ 3 พบว่า ผลการทดลองและประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงาน ของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก พบว่า หลังการทดลอง กลุ่มทดลอง มีการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงาน ของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ดีขึ้นกว่าก่อนการทดลอง และผลการวิเคราะห์ทางสถิติ พบว่า ก่อนทดลองกับหลังการทดลอง ค่าเฉลี่ยคะแนนในทุกตัวแปรตาม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การอภิปรายผล

1. อภิปรายผลการวิจัยระยะที่ 1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารงาน ของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก จังหวัดร้อยเอ็ด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ได้แก่ คุณลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อิทธิพลโดยรวมเท่ากับ 0.61 สมรรถนะของครูและบุคลากรทางการศึกษา อิทธิพลโดยรวมเท่ากับ 0.40 การบริหารงานเชิงกลยุทธ์ อิทธิพลโดยรวมเท่ากับ 0.28 และการมีส่วนร่วมของชุมชน อิทธิพลโดยรวมเท่ากับ 0.24 ผู้วิจัยจึงได้นำปัจจัยทั้ง 4 ปัจจัย มาอภิปรายผล ดังนี้

1.1 ด้านคุณลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารงาน ของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก จังหวัดร้อยเอ็ด มากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ

สุรเจต ไชยพันธ์พงษ์¹³ ได้ศึกษาวิจัย เรื่องการพัฒนาแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ได้แก่ องค์ประกอบด้านผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ด้านการวางแผนกลยุทธ์ ด้านการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ด้านสมรรถนะขององค์กร และด้านการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ซึ่งองค์ประกอบด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ส่งผลทางตรงและทางอ้อมต่อการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนมากที่สุด สำหรับองค์ประกอบด้านสมรรถนะขององค์กรส่งผลทางตรงต่อการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนมากที่สุด ในขณะที่องค์ประกอบด้านภาวะผู้นำ ด้านการวางแผนกลยุทธ์ และด้านการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ส่งผลทางอ้อมต่อการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนมากกว่าส่งผลทางตรง ผลจากการวิจัย ผู้วิจัย พบว่า ความสามารถของผู้บริหารในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงาน ของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก จะต้องคำนึงถึงการสร้างให้โรงเรียนมีคุณภาพ มีประสิทธิผลทางการศึกษา สามารถเป็นแหล่งเรียนรู้ให้กับผู้เรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ผู้บริหารต้องทำงานภายใต้ความยืดหยุ่นของทีม ความหลากหลายในบทบาท และบุคลิกภาพ ในการควบคุมตน การทบทวนการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ การทบทวนการบริหารงานในทีมอย่างสม่ำเสมอ จะสามารถแก้ไขข้อบกพร่องของทีมงาน และใช้การสื่อสารที่ดี เป็นวิธีการเดียวที่สามารถกระตุ้นให้เกิดการปฏิบัติเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน

1.2 ด้านสมรรถนะของครูและบุคลากรทางการศึกษา สอดคล้องกับ พิธาน พื้นทอง⁹ และ กิตติพงศ์ โด่งพิมาย⁸ สรุปได้ว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะของ

นักเรียนในระดับค่อนข้างสูง โดยคุณลักษณะของครูควรมีความรู้ประสบการณ์ทางการสอน จบการศึกษาระดับปริญญาตรี สามารถจัดการเรียนการสอนได้หลากหลาย มีความเสียสละและทุ่มเทต่อการสอน และเพิ่มพูนความรู้และทักษะอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน ผลจากการวิจัย ผู้วิจัยพบว่า การสร้างให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีสมรรถนะที่เหมาะสม จะทำให้ครูและบุคลากรเหล่านั้นเกิดความผูกพันต่อโรงเรียนของตนเอง แล้วยังส่งผลให้เกิดความรัก ความสามัคคี เอื้ออาทรซึ่งกันและกัน เป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะส่งผลต่อการบริหารงานที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพทั้งในตัวครูและบุคลากร ตลอดจนส่งผลโดยรวมต่อนักเรียน และโรงเรียน

1.3 ด้านการบริหารงานเชิงกลยุทธ์

สอดคล้องกับ การศึกษาอ้างอิงวิจัยของ สมเกียรติ บุญรอด และคณะ¹⁴ สรุปได้ว่า การบริหารจัดการที่มีการวางแผนและการปฏิบัติงานตามแผน รวมทั้งประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาผู้วิจัยพบว่า การบริหารงานในโรงเรียนขนาดเล็ก ผู้บริหารจะต้องใช้ความรู้ ความสามารถอย่างสูง เนื่องจากถูกจำกัดด้วยคน งบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์ ดังนั้นการใช้รูปแบบการบริหารงานเชิงกลยุทธ์ จึงมีความเหมาะสมเป็นอย่างยิ่ง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงาน และลดการขัดแย้งในการเรียนการสอน และกับชุมชนได้

1.4 ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน

สอดคล้องกับงานวิจัยของ วารุณี ศุภบัณฑิต¹⁵ ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับสถานศึกษาจังหวัดนครนายก : การวิเคราะห์เชิงสังคมวิทยา พบว่า การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำในการพัฒนาการจัดการศึกษาโดยหาบทบาทบุคคลให้เข้าเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการกระจายอำนาจการบริหารอย่างทั่วถึงทั้งโรงเรียน และมีการทำงานเป็นทีม คณะกรรมการสถานศึกษาได้รับการชี้แจงให้ทราบ

บทบาทหน้าที่ และร่วมบริหารจัดการโดยการประชุมปรึกษามีการจัดทำแผนคุณภาพซึ่งเกิดจากความร่วมมือของทุกฝ่ายในโรงเรียน มีความร่วมมือของผู้ปกครองเครือข่าย มีระบบธรรมาภิบาลเพื่อความโปร่งใสและเป็นธรรม มีการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ผลงานในโรงเรียน ผลจากการวิจัย ผู้วิจัย พบว่า การมีส่วนร่วมในองค์กรใดๆ จะทำให้เกิดความรับผิดชอบของบุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในกิจกรรม และเกิดผลประโยชน์ต่อองค์กรนั้นๆ เสมอ และจะทำให้กระบวนการบริหารงานสามารถมอบหมายให้บุคคลเหมาะสมกับงานได้ดีกว่า และจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานตามไปด้วย

2. อภิปรายผลการวิจัยระยะที่ 2 การสร้าง

รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงาน ของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก จังหวัดร้อยเอ็ด ได้นำเสนอรูปแบบการพัฒนาที่ผู้วิจัยคิดขึ้นเอง นำเข้าสู่กระบวนการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) การประชุมกลุ่มย่อย (Focus Groups) และการระดมสมอง (Brain Storming) ร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวนทั้งหมด 25 คน และได้นำไปเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ให้ช่วยพิจารณาความเหมาะสมของรูปแบบทางการพัฒนา ได้จัดทำกิจกรรมในการพัฒนา 9 กิจกรรม แยกรายละเอียดตามตัวแปรปัจจัยสาเหตุตามผลการวิจัยระยะที่ 1 สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

2.1. ด้านคุณลักษณะการเป็นองค์กร

แห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วยรูปแบบในการพัฒนาจำนวน 2 กิจกรรม ได้แก่ กิจกรรมการแสดงบทบาทสมมติ ครู นักเรียน และ กิจกรรม สร้างโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

2.2 ด้านสมรรถนะของครูและ

บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 3 กิจกรรม ได้แก่ กิจกรรมสื่อการสอน กิจกรรมเทคโนโลยี และกิจกรรมสิ่งแวดล้อม

2.3 ด้านการบริหารงานเชิงกลยุทธ์

จำนวน 2 กิจกรรม ได้แก่ กิจกรรมเทคนิคการบริหาร

งานเชิงกลยุทธ์ และกิจกรรมการสร้างวิสัยทัศน์

2.4 ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน ประกอบด้วยรูปแบบในการพัฒนา จำนวน 2 กิจกรรม ได้แก่ กิจกรรมศึกษาดูงาน และกิจกรรมกีฬาสร้างความสัมพันธ์

3. อภิปรายผลการวิจัยระยะที่ 3 ผลการทดลองและประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงาน ของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก พบว่า หลังการทดลอง กลุ่มทดลองมีการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงาน ของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ดีขึ้นกว่าก่อนการทดลอง และผลการวิเคราะห์ทางสถิติ พบว่า ก่อนทดลองกับหลังการทดลอง ค่าเฉลี่ยคะแนนในทุกตัวแปรตาม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

3.1 การพัฒนาด้านคุณลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อาจริย ญ ตะกั่วทุ่ง¹⁶ กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง ที่ซึ่งบุคลากรแต่ละคน แต่ละกลุ่มทั่วทั้งองค์การมีอิสระในการเรียนรู้ สร้างความรู้ที่หลากหลายร่วมแบ่งปันความรู้ เพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะและศักยภาพที่จะก่อให้เกิดความก้าวหน้าในการดำเนินกิจการไปสู่เป้าหมายขององค์การ จากการสังเกตการณ์หลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาด้านคุณลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับกลุ่มทดลอง ซึ่งมีรูปแบบการพัฒนาจำนวน 2 กิจกรรม ประกอบด้วย กิจกรรม การแสดงบทบาทสมมติ ครู นักเรียน และ กิจกรรม สร้างโรงเรียน ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้วิจัยมีข้อสังเกต ดังนี้ 1) ผู้เข้าอบรมมีความเข้าใจ และเกิดความตระหนัก ในความรู้สึกของผู้สอน และผู้เรียน 2) ผู้เข้าอบรมทราบวิธีการ และหลักการเรียนการสอนที่ถูกต้อง และตรงกับความต้องการของผู้สอน และผู้เรียน 3) ผู้เข้าอบรมเป็นผู้บริหาร ที่ถูกใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ทั้งผู้สอน ผู้เรียน และผู้ปกครอง 4) เกิดความเข้าใจในงานของตนเอง และงานของเพื่อนร่วมงาน 5) มีการแสดงความคิดเห็น อย่างเปิดเผย และกล้าเสนอแนะเรื่องต่าง ๆ ใน

ที่ประชุม 6) เกิดพฤติกรรมการบริหารงาน มีระเบียบวินัยมากยิ่งขึ้น 7) มีภาวะผู้นำ ในการบริหารงาน 8) เกิดความกระตือรือร้น ที่จะปฏิบัติงาน 9) เกิดการพัฒนาผู้เรียน และห้องเรียนให้เหมาะสมกับการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

3.2 การพัฒนาด้านสมรรถนะของครูและบุคลากรทางการศึกษา พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้กำหนดมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพของครูไว้ดังนี้ 1) มาตรฐานด้านความรู้ มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษา หรือเทียบเท่า หรือคุณวุฒิอื่นที่คุรุสภารับรอง โดยมีความรู้ดังต่อไปนี้ (1) ภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู (2) การพัฒนาหลักสูตร (3) การจัดการเรียนรู้ (4) จิตวิทยาสำหรับครู (5) การวัดและประเมินผลการศึกษา (6) การบริหารจัดการในห้องเรียน (7) การวิจัยทางการศึกษา (8) นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา (9) ความเป็นครู 2) มาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพ ผ่านการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาตามหลักสูตรปริญญาทางการศึกษาเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี และผ่านเกณฑ์การประเมินปฏิบัติการสอนตามหลักสูตรเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการคุรุสภากำหนด ดังต่อไปนี้ (1) การฝึกปฏิบัติวิธีพระหว่างเรียน (2) การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาในสาขาวิชาเฉพาะ จากการสังเกตการณ์หลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาด้านสมรรถนะ ของครูและบุคลากรทางการศึกษากับกลุ่มทดลอง ซึ่งมีรูปแบบการพัฒนา จำนวน 3 กิจกรรม ประกอบด้วย กิจกรรม สื่อการสอน กิจกรรม เทคโนโลยี และกิจกรรม สิ่งแวดล้อม ผู้วิจัยมีข้อสังเกต ดังนี้ 1) สามารถสร้างสื่อการสอนได้ด้วยตนเอง และแนะนำคนอื่นได้ 2) มีและใช้สื่อการสอนที่เหมาะสม และเกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ 3) มีเพื่อนร่วมงานที่สามารถให้คำแนะนำซึ่งกันและกัน ให้การสนับสนุนกัน ในการปรึกษาหารือเกี่ยวกับการสร้างสื่อการสอน 4) เกิดพฤติกรรมการเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน มีการดูแลรักษาวัสดุอุปกรณ์เครื่องใช้ให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้อยู่เสมอ และมีการแลก

เปลี่ยนสื่อการสอนระหว่างกันอยู่เสมอ 5) มีภาวะผู้นำในการเรียนการสอน การผลิตสื่อการสอน 6) เกิดการพัฒนาผู้เรียน และห้องเรียนให้เหมาะสมกับการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 7) สามารถนำเทคโนโลยีสร้างสื่อการสอนได้ 8) มี และใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมและเกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ 9) มีเพื่อนร่วมงานที่สามารถให้คำแนะนำซึ่งกันและกัน ให้การสนับสนุนกันในการบริหารหรือ เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยี 10) เกิดพฤติกรรมการเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน มีการดูแลรักษาวัสดุอุปกรณ์เครื่องใช้ให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้อยู่เสมอ และมีการแลกเปลี่ยนสื่อการสอนระหว่างกันอยู่เสมอ 11) สามารถดูแลสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน ให้มีความเหมาะสม 12) มีความรู้ ความเข้าใจ ในหลักการพัฒนาสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียน

3.3 การพัฒนาด้านการบริหารงานเชิงกลยุทธ์ จินตนา บุญบังการ และณัฐพรพันธ์ ขจรนันท์¹⁷ กล่าวว่า หลักการของการบริหารเชิงกลยุทธ์จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยที่การบริหารเชิงกลยุทธ์มีประโยชน์ต่อองค์การ 4 ประการ คือ 1) กำหนดทิศทางขององค์การ (set direction) กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ช่วยให้ผู้บริหารเกิดความเข้าใจต่อการเปลี่ยนแปลงและมีวิสัยทัศน์ต่ออนาคต ทำให้สามารถกำหนดวัตถุประสงค์และทิศทางการดำเนินงานได้อย่างเป็นรูปธรรม 2) สร้างความสอดคล้องในการปฏิบัติ (harmony) การบริหารเชิงกลยุทธ์ให้ความสนใจกับการกำหนด การประยุกต์ การตรวจสอบ และการควบคุมกลยุทธ์ขององค์การในฐานที่ระบบประกอบด้วยส่วนประกอบสำคัญต่างๆ รวมเข้าด้วยกัน แนวคิดนี้ก่อให้เกิดวิสัยทัศน์และความเข้าใจร่วมกันในวัตถุประสงค์ และแนวทางการดำเนินธุรกิจ ซึ่งจะทำให้การจัดสรรทรัพยากรและการดำเนินงานเป็นเอกภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ 3) สร้างความพร้อมให้แก่องค์การ (provide readiness) การศึกษา การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม และการกำหนดกลยุทธ์ ช่วยให้ผู้บริหารและบุคลากรในส่วน

ต่าง ๆ ขององค์การเกิดความเข้าใจในภาพรวม และศักยภาพขององค์การ ตลอดจนอิทธิพลของปัจจัยแวดล้อมที่มีต่อองค์การ ทำให้องค์การมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง หรือความท้าทายสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้น 4) สร้างประสิทธิภาพในการแข่งขัน (improve competitive efficiency) การบริหารเชิงกลยุทธ์ช่วยสร้างประสิทธิภาพ และศักยภาพในการแข่งขันให้แก่ผู้ประกอบการ เนื่องจาก การดำเนินงานเชิงกลยุทธ์ช่วยพัฒนาความสามารถของผู้บริหาร เตรียมความพร้อม และการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรขององค์การ ตลอดจนช่วยสร้างแนวทางรองรับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมและคู่แข่ง ทำให้เกิดความเข้าใจในภาพรวมขององค์การ ทำให้สามารถจัดลำดับความสำคัญในการดำเนินงานและเป้าหมายซึ่งจะช่วยให้อุรกิจดำเนินงานอย่างเหมาะสม และใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ จากการสังเกตการณ์หลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาด้านการบริหารงานเชิงกลยุทธ์กับกลุ่มทดลอง ซึ่งมีรูปแบบการพัฒนาจำนวน 2 กิจกรรม ประกอบด้วย กิจกรรม เทคนิคการบริหารงานเชิงกลยุทธ์ และ กิจกรรม การสร้างวิสัยทัศน์ ผู้วิจัยมีข้อสังเกต ดังนี้ 1) มีการระดมความคิดในการวางแผนการดำเนินการในโรงเรียนที่เหมาะสม 2) ทราบวิธีการระดมความคิด ที่ถูกต้อง และเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน 3) ผู้เข้าอบรมเข้าใจ และมีความรู้ในการใช้เทคนิคการบริหารงานเชิงกลยุทธ์ 4) ผู้เข้าอบรมมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการดำเนินการตามวิสัยทัศน์ ให้สำเร็จบรรลุเป้าหมายตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ 5) การสร้างวิสัยทัศน์ เข้าใจการสร้างวิสัยทัศน์ 6) การสร้างวิสัยทัศน์ ตระหนักถึงความสำคัญ และประโยชน์ของการสร้างวิสัยทัศน์ ในองค์กร

3.4 การพัฒนาด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน เมตต์ เมตต์การุณจิต¹⁸ ได้ให้ข้อสังเกตเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการศึกษากับการมีส่วนร่วมในการบริหารและการจัดการศึกษา ดังนี้ 1) การมีส่วนร่วมในการศึกษา เช่น การบริจาคเงินช่วยเหลือ การร่วมแรงร่วมใจช่วยเหลือโรงเรียน การเข้าประชุม การบริจาคที่ดินสร้าง

โรงเรียน การซื้อคอมพิวเตอร์ให้ เป็นต้น ในลักษณะดังกล่าวเป็นเรื่องที่เข้าไปเกี่ยวข้องกับการศึกษาเท่านั้น ไม่ถือเป็นเรื่องของการบริหาร 2) การมีส่วนร่วมในการบริหารและจัดการศึกษา ต้องพิจารณาว่ากิจกรรมของผู้เข้าร่วมมีลักษณะใดและเข้าข่ายของการบริหารจัดการหรือไม่ เช่น กรณีบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาที่กำหนดขึ้นใหม่นั้น จะเข้าลักษณะของการมีส่วนร่วมบริหารกิจกรมสถานศึกษาจากการสังเกตการณ์หลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาด้านการมีส่วนร่วมของชุมชนกับกลุ่มทดลอง ซึ่งมีรูปแบบการพัฒนา จำนวน 2 กิจกรรม ประกอบด้วย กิจกรรม ศึกษาดูงาน และกิจกรรม กีฬาส่งความสัมพันธ์ ผู้วิจัยมีข้อสังเกต ดังนี้ 1) ผู้เข้าอบรมและผู้ปกครองเกิดความภาคภูมิใจที่ได้ร่วมกิจกรรม 2) ผู้เข้าอบรมและผู้ปกครองมีความสัมพันธ์กันดีขึ้น ลดความขัดแย้งในองค์กรได้ 3) ผู้เข้าอบรมสามารถอธิบายถึงประโยชน์ของการศึกษาดูงาน 4) ผู้เข้าอบรมสามารถแสดงการเป็นตัวอย่างอันดีในการใช้วิธีการกีฬาสร้างความสัมพันธ์พร้อมที่จะร่วมทำกิจกรรมเพื่อพัฒนาในเรื่องความสัมพันธ์ 5) ได้รับการชื่นชมจากผู้ปกครอง 6) ผู้เข้าอบรมสามารถอธิบายประโยชน์ และโทษของการสร้างความสัมพันธ์ได้ 7) ผู้เข้าอบรมมีความเข้าใจในตนเองมากขึ้น มีความมั่นใจในตัวเองในการกระทำเกี่ยวกับการสร้างความสัมพันธ์มากยิ่งขึ้น

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้ สำเร็จลงได้ด้วยดีด้วยความช่วยเหลือ และแนะนำสม่ำเสมออย่างยิ่ง จาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ สิงห์เลิศ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก รองศาสตราจารย์ ดร.ณรงค์ฤทธิ์ โสภา ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่ได้กรุณาให้ความช่วยเหลือสนับสนุน และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องทำให้วิทยานิพนธ์นี้มีความสมบูรณ์ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่งจึงขอขอบพระคุณไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ ดร.ภูษิต บุญทองเลิง

รองศาสตราจารย์ ดร.รวิ หาญเผชิญ และดร.สุนันท์ สาคร ที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือในการวิจัย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤษณ์ ขุนศึก และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.แดนวิชัย สายรักษา ที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญระดมพลังปัญญาวิวัฒน์ เป็นอย่างสูง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1.1 หลักในการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหาร งานของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กที่ผู้บริหารต้องคำนึง ถึงเสมอ ควรประกอบไปด้วย คุณลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สมรรถนะของครูและบุคลากรทางการศึกษา การบริหารงานเชิงกลยุทธ์ และ การมีส่วนร่วมของชุมชน ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ในจังหวัดร้อยเอ็ด

1.2 รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กที่เหมาะสม ประกอบด้วย กิจกรรมที่เหมาะสม คือ 1) การแสดงบทบาทสมมติ ครู นักเรียน 2) สร้างโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 3) สื่อการสอน 4) เทคโนโลยี 5) สิ่งแวดล้อม 6) เทคนิคการบริหารงานเชิงกลยุทธ์ 7) การสร้างวิสัยทัศน์ 8) ศึกษาดูงาน และ 9) กีฬาส่งความสัมพันธ์ ซึ่งเป็นรูปแบบการพัฒนาที่ได้รับการทดลองใช้และผ่านการประเมินผลมาแล้ว

2 ข้อเสนอแนะเพื่อทำการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยเปรียบเทียบรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก โดยมีปัจจัยในการศึกษา ได้แก่ การพัฒนาด้านคุณลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สมรรถนะของครูและบุคลากรทางการศึกษา การบริหารงานเชิงกลยุทธ์ และการมีส่วนร่วมของชุมชน ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กของภาครัฐ และภาคเอกชน เนื่องจากแต่ละสังกัด

มีลักษณะและวัตถุประสงค์ นโยบายในการบริหารและการดำเนินงานแตกต่างกัน

เอกสารอ้างอิง

1. คณะกรรมการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. (2555). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2550 ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2552 -2559**. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
2. “พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - พ.ศ. 2579,” ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 1 ตอน 6 ก. หน้า 26-105.
3. รุ่ง แก้วแดง. (2542). **ปฏิวัติการศึกษาไทย**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มติชน.
4. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2550). **รายงานผลการประเมินโอกาสและคุณภาพ การศึกษาของคนไทย**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
5. สักการะ หนั่นชัย. (2553). **รายงานสรุปผลการเข้าร่วมประชุมวิชาการ 10 ปี สมศ.** ค้นเมื่อ 30 ธันวาคม 2557, จาก <http://km.cmarea3.go.th/?name=research&file=readresearch&id=11>.
6. คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักงาน. (2558). **การจัดการศึกษาในทศวรรษ**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
7. Gibson, James L. and others. (1988). **Organization**. 6th ed. Texas : Business.
8. กิตติพงศ์ โด่งพิมาย. (2551). **การศึกษาสาเหตุที่โรงเรียนขนาดเล็กบางโรงเรียนจัดการศึกษาได้มาตรฐานในระดับดี**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. นครราชสีมา : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.
9. พิธาน พันทอง. (2548). **ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อพัฒนาศักยภาพโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
10. Yamane, Taro. (1973). **Statistics : An Introductory Analysis**. New York: Harper and Row. 1973.
11. รังสรรค์ สิงห์เลิศ (2558) **ระเบียบวิธีวิจัย และ การใช้สถิติสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์**. บริษัท ทริปปัลดรี จำกัด.
12. Cook,T.D. and Campbell, D.T. (1979). **Quasi Experimentation : Design and Analysis for Field Setting**. Rand McNally Chicago: Lllinois.
13. สุรเจต ไชยพันธ์พงษ์. (2549). **การพัฒนาแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบ ที่มีอิทธิพลต่อการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร.
14. สมเกียรติ บุญรอด และคณะ. (2551). **การพัฒนาแบบการประเมินการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา**. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร.
15. วารุณี ศุภบัณฑิต. (2548). **แนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับสถานศึกษาจังหวัดนครนายก : การวิเคราะห์เชิงสังคมวิทยา**. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.

16. อรจริย์ ณ ตะกั่วทุ่ง. (2543). **ยอดกลยุทธ์การจัดการกับชั้นเรียน**. กรุงเทพมหานคร: เอ็กซ์เปอร์เน็ทบุคส์.
17. จินตนา บุญบงการ และ ญัฐพันธุ์ เขจรนันท์. (2544). **การจัดการเชิงกลยุทธ์**. กรุงเทพฯ : ระฟิล์ม และไซเท็กซ์.
18. เมตต์ เมตต์การุณจิต. (2543). **การนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา**. วารสารวิชาการ (มบ.), 3(1) : 54-60.